

# 宜特科技股份有限公司

## 永續發展實務守則

### 第一章 總則

#### 第一條

本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，訂定本實務守則以資遵循。

#### 第二條

本公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

#### 第三條

本公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。

#### 第四條

本公司對於永續發展之實踐，依下列原則為之：

- 一、落實公司治理。
- 二、發展永續環境。
- 三、維護社會公益。
- 四、加強永續發展資訊揭露。

#### 第五條

本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。

## 第二章 落實公司治理

### 第六條

本公司遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。本公司推動永續發展時，包括下列事項：

- 一、將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- 二、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。  
本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題授權高階管理階層處理。

### 第七條

本公司為健全永續發展之管理，應建立推動永續發展之治理架構，由永續發展委員會負責本公司永續政策或相關管理方案及推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。

本公司應訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合公司策略目標及利害關係人利益。

本公司員工績效考核制度應與永續政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。

### 第八條

本公司應定期舉辦推動永續發展之教育訓練。

### 第九條

本公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

## 第三章 發展永續環境

### 第十條

本公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標。

### 第十一條

本公司宜致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之物料，使地球資源能永續利用。

## 第十二條

本公司宜依其產業特性建立合適之環境管理制度，該制度應包括下列項目：

- 一、收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。
- 二、建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。

## 第十三條

本公司宜設立環境管理專責單位或人員，以擬訂、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案。

## 第十四條

本公司宜考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

- 一、減少產品與服務之資源及能源消耗。
- 二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 三、增進原料或產品之可回收性與再利用。
- 四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。
- 五、提供企業永續諮詢輔導服務。

## 第十五條

為提升水資源之使用效率，本公司應妥善與永續利用水資源，並訂定相關管理措施。本公司應依相關法律規定興建與強化相關環境保護處理設施，以避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

## 第十六條

- 一、本公司應評估氣候變遷對公司現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施，應採用國內外通用之標準或指引，執行公司溫室氣體盤查並予以揭露，其範疇應包括：
  - (一)直接溫室氣體排放：溫室氣體排放源為公司所擁有或控制。
  - (二)間接溫室氣體排放：輸入電力、熱或蒸汽等能源利用所產生者。
  - (三)其他間接排放：公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自其他公司所擁有或控制之排放源。
- 二、本公司應統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策，及將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。

## 第四章 維護社會公益

### 第十七條

本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，並遵循國際公認之勞動人權，確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。對於危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。

### 第十八條

本公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律及其所享有之權利。

### 第十九條

本公司提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。  
本公司對員工定期實施安全與健康教育訓練，並提供員工健康環境與健康照護，進而塑造健康職場的文化氛圍。

### 第二十條

本公司宜為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。  
本公司應將企業經營績效或成果，適當反映在員工薪酬政策中，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。

### 第二十一條

本公司建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。  
本公司尊重員工代表針對工作條件行使協商之權力，並提供員工必要之資訊與硬體設施，以促進雇主與員工及員工代表間之協商與合作。  
本公司以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。

### 第二十二條

本公司對所服務之客戶負責並重視行銷倫理。其研發、採購、生產、作業及服務流程，應確保產品及服務資訊安全政策，並落實於營運活動，以防止損害客戶者權益、健康與安全。

### 第二十三條

本公司應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞客戶信任、損害客戶權益之行為。

### 第二十四條

本公司宜評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與其供應商合作，共同致力落實企業社會責任。

本公司於商業往來之前，宜評估其供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業之社會責任政策抵觸者進行交易。

### 第二十五條

本公司評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。

本公司經由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務，參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。

## 第五章 加強永續發展資訊揭露

### 第二十六條

本公司依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。

本公司揭露永續發展之相關資訊如下：

- 一、永續發展之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。
- 二、落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。
- 三、主要利害關係人及其關注之議題。
- 四、其他永續發展相關資訊。

### 第二十七條

本公司編製永續發展報告書應採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動永續發展情形，並宜取得第三方確信或保證，以提高資訊可靠性。其內容宜包括：

- 一、實施永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。
- 二、主要利害關係人及其關注之議題。
- 三、公司於落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及促進經濟發展之執行績效與檢討。
- 四、未來之改進方向與目標。

## 第六章 附則

### 第二十八條

本公司隨時注意國內外永續發展相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討並改進公司所建置之永續發展制度，以提升推動永續發展成效。

### 第二十九條

本公司之永續發展實務守則經董事會通過後施行，修正時亦同。

本守則訂定於中華民國 113 年 03 月 06 日。